



### **Exigencias para las Comunidades en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Las Comunidades o Condominios, como toda empresa deben cumplir las exigencias en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas por el DS N° 44, que es el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, entre estas se pueden mencionar.

#### **I. Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres (Art N° 18 DS 44)**

La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento.

**Este debe contener, además los siguientes aspectos:**

**Descriptor de Cargos de la Organización de Emergencias**, la que está conformada por:

- 1.1. Comité de Emergencia y sus responsabilidades y funciones
- 1.2. Administrador de la Comunidad (mayordomo o Conserje)
- 1.3. Conserje
- 1.4. Líderes de o sectores
- 1.5. Residentes del Edificio o Condominio y

**Confeccionar la lista de Chequeo de las condiciones de Seguridad de emergencias** en las Instalaciones y mantener los registros

Asimismo, hacer una Práctica de Evacuación al menos una vez al año y mantener los registros respectivos.

Esta exigencia también, es una materia regulada por la [Ley 21.442 de Copropiedad Inmobiliaria](#), la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC) y las directrices de SENAPRED, las cuales señalan que los planes de emergencias para edificios son obligatorios y deben detallar las acciones organizadas antes, durante y después de un siniestro.

#### **II Capacitación de las personas trabajadoras en Prevención de Riesgos Laborales (Art. 16 del DS 44).**

Es un Curso de una duración de 8 horas a todos los trabajadores del Condominio, y es sobre las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

- 2.1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
- 2.2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
- 2.3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.

- 2.4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- 2.5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
- 2.6. Señalética en los lugares de trabajo ( y Mapas de Riesgos).
- 2.7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esto lo puede dictar un Experto en Prevención de Riesgos o en forma gratuita el Organismo Administrador (Mutual de Seguridad), y el plazo que se dispone para este curso es hasta el 31 de enero de 2027.

**Se recomienda usar la opción que entrega el Organismo Administrador de la Ley 16.744 (ACHS; Mutual de Seguridad; el IST o el ISL).**

### **III. Hacer el Programa de Capacitación sobre uso y mantención de los elementos de protección personal.**

Asimismo, la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

1. Actividades teóricas y prácticas.
2. Asistentes.
3. Relatores.
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
5. Actividades de reforzamiento.

### **IV. Confección del Reglamento de Higiene y Seguridad (Art. 56 del DS 44)**

El DS N° 44 Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

Esta es una exigencia para toda entidad empleadora que tenga desde una persona en adelante. Si tiene 10 o más, deberá agregar las materias de Orden, que establece el Art. 153 del Código del Trabajo.

#### **V. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (Art. 7 del DS 44)**

La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

#### **VI. Sistema de Gestión para empresas de hasta 25 personas (Art. 64 DS 44)**

Para efectos de dar cumplimiento a las disposiciones del presente reglamento, se establecen los siguientes elementos mínimos que las entidades empleadoras que ocupen hasta veinticinco personas trabajadoras deben considerar para la gestión de los riesgos laborales y la asistencia técnica que deben otorgar los organismos administradores:

- 1. La política de seguridad y salud en el trabajo.** Se debe establecer el compromiso de la entidad empleadora con la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia y la mejora continua.
- 2. Evaluación.** Para identificar y evaluar sus condiciones ambientales, psicosociales y ergonómicas y el cumplimiento normativo, el organismo administrador de la ley N° 16.744 deberá poner a disposición de la entidad empleadora, uno o más instrumentos de autoevaluación que permitan identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo.

Para la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la entidad empleadora deberá considerar los resultados de los instrumentos de autoevaluación, y podrá utilizar el formato de matriz que el respectivo organismo administrador le proporcione.

La matriz señalada deberá ser revisada anualmente o cada vez que cambien las condiciones de trabajo, ocurra un accidente del trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional, o se genere una situación de riesgo grave e inminente.

- 3. Programa de trabajo preventivo.** Una vez confeccionada la matriz, la entidad empleadora deberá elaborar el programa preventivo, de acuerdo con la pauta base que le proporcione su organismo administrador, incorporando las medidas preventivas que se deben adoptar para el control de los riesgos y las acciones que se deben considerar para su implementación. El programa preventivo deberá contener como mínimo:
  - a) Peligros y riesgos identificados en el puesto de trabajo específico.
  - b) Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas.
  - c) Plazos de ejecución.
  - d) Responsables.
  - e) Obligaciones de la persona trabajadora en su implementación.
  - f) Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas.
  - g) Periodicidad de las capacitaciones exigidas

4. Asistencia técnica de los organismos administradores. Los organismos administradores de la ley N° 16.744 deberán otorgar asistencia técnica permanente a las entidades empleadoras que regula este Título.

**VII. Información de los riesgos laborales (IRL). (Art.15 del DS)**

La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

**VIII. Encargado (a) de Prevención de Riesgos de Riesgos Laborales (Art. 65 del DS 44)**

El Comité de Administración de la Comunidad deberá designar un o una encargada de la Prevención de Riesgos, que coordine estas exigencias. Para estos efectos el Comité deberá solicitar al Organismo Administración de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

**IX. Confeccionar un Reglamento con exigencias para empresas contratistas (Ley 20.123 DS 76)**

Que establezca las obligaciones legales, operativas y de seguridad que las empresas contratistas y subcontratistas deben cumplir al prestar servicios en sus instalaciones.

Esta Ley, regula el trabajo en régimen de subcontratación, el suministro de personal a través de Empresas de Servicios Transitorios (EST) y sus contratos de trabajo. Su objetivo principal es asegurar los derechos laborales y de seguridad de los trabajadores externos.

[Carlos Herrera Vicencio](#)

Junio/2026